

**Положение
о премировании работников автономного учреждения
муниципального образования городской округ Химки
«Футбольный клуб «ХИМКИ»**

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников автономного учреждения муниципального образования городской округ Химки «Футбольный клуб «ХИМКИ» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации, Регламентом Российского футбольного союза по статусу и переходам (трансферу) футболистов и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников автономного учреждения муниципального образования городской округ Химки «Футбольный клуб «ХИМКИ» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера должностного оклада в порядке и размере, установленном настоящим Положением.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения в улучшении результатов их работы.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и договорных обязательств в соответствии с требованиями настоящего Положения.

1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации Учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на факт и размер премирования.

2. Премии и выплаты стимулирующего характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премий и стимулирующих выплат:

- премии за интенсивность и высокий результат труда;
- ежемесячные стимулирующие надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность в работе;
- премии за выполнение особо важных задач;
- индивидуальные ежемесячные и единовременные премии за высокое профессиональное мастерство.

2.2. Учреждение осуществляет выплаты премий стимулирующего характера из средств субсидии на выполнение муниципального задания в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Учреждения, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, локальными актами Учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда в соответствии с перечнем стимулирующих выплат в порядке, установленном настоящим Положением.

2.4. Под интенсивностью и высоким результатом труда в данном Положении понимается:

2.4.1. Для администрации (генеральный директор, заместители генерального директора, руководители подразделений): привлечение дополнительных источников финансирования деятельности организации на выгодных условиях, личный вклад в постановку и реализацию новых эффективных проектов, качественное и своевременное выполнение планов работы, в т.ч. постановлений, распоряжений и поручений Учредителя.

2.4.2. Для работников финансово-экономического и бухгалтерского блока: отсутствие серьезных нарушений и ошибок в работе, обеспечение кассовой и финансовой дисциплин, высокое качество и своевременная сдача всех видов отчетности и налоговых деклараций, по результатам труда.

2.4.3. Для остальных работников: добросовестное и высококачественное выполнение своих обязанностей, обеспечивающих эффективную работу Учреждения.

2.5. Ежемесячные надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность в работе устанавливаются положениями трудового договора с работником или локальным актом Учреждения, учитывая характер выполняемых работ, высокую ответственность принимаемых решений, необходимость постоянного совершенствования своих навыков.

2.6. Премии за выполнение особо важных задач выплачиваются работникам по решению Генерального директора одновременно при выполнении ими задач, являющихся определяющими для развития Учреждения и достижения высоких результатов в соревнованиях.

2.7. Индивидуальные ежемесячные премии и единовременные премии за высокое профессиональное мастерство выплачиваются работникам футбольной команды при условии успешного и добросовестного исполнения своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, локальными актами Учреждения, а также регламентирующими и иными документами ФИФА, УЕФА, РФС, РФПЛ, ПФЛ, отсутствия дисциплинарных взысканий, достижение высоких спортивных результатов, т.е. наличие спортивных побед, положительные результаты команды (победы и ничьи) в официальных матчах, занятие командой определенного места в турнирной таблице по итогам соревнований, личный вклад в спортивные выступления футбольной команды «Химки».

2.8. Размер премии за интенсивность и высокий результат труда устанавливается в размере до 200% (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

2.9. Ежемесячные надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность в работе устанавливаются в размере до 200% (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

2.10. Размер премии за выполнение особо важных задач устанавливается Генеральным директором в зависимости от индивидуального вклада работников в выполнение особо важных задач, в пределах фонда оплаты труда.

2.11. Премии за высокое профессиональное мастерство для работников футбольной команды устанавливаются по решению Генерального директора в соответствии с положениями трудового договора или локального акта учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.12. Решение об уменьшении размера премии или лишении премии полностью, выплачиваемой спортсмену-профессионалу по футболу, принимается Генеральным директором самостоятельно или на основании ходатайств (докладной записки) главного тренера, начальника футбольной команды или спортивного директора.

2.13. Выплаты стимулирующего характера для Генерального директора учреждения устанавливаются по решению Учредителя учреждения с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности Генерального директора учреждения, установленных Учредителем учреждения и настоящим Положением.

2.13.1. Размер премии за интенсивность и высокий результат труда для Генерального директора Учреждения устанавливается в размере до 200% (должностного оклада).

2.13.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу Генеральному директору Учреждения за сложность и напряженность в работе устанавливается Учредителем в положениях трудового договора с Генеральным директором Учреждения в размере до 200% (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

2.13.3. По решению Учредителя Генеральному директору Учреждения может быть выплачена единовременная премия за выполнение особо важных задач в пределах фонда оплаты труда.

2.14. Премирование работников Учреждения производится на основании локального акта Учреждения, утвержденного Генеральным директором, устанавливающих размер премии каждому работнику в соответствии с его личным вкладом в эффективную работу учреждения.

2.15. Выплата премии осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший месяц в соответствии с приказом Генерального директора.